

**УДК 316.343.653**

**О. А. Рахманов**, д-р соціол. наук

*Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана*

## **КАР'ЄРА ТОП-МЕНЕДЖЕРА ВЕЛИКОЇ КОРПОРАЦІЇ В КРАЇНАХ ЗАХОДУ: РЕТРОСПЕКТИВНИЙ СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР**

Стаття присвячена аналізу емпіричних досліджень розвитку кар'єри топ-менеджерів країн Заходу. В роботі виокремлено низку спільних і відмінних рис західноєвропейських та американських топ-менеджерів щодо їхніх соціального походження, освіти та особливостей просування вгору по кар'єрній драбині. Виявлено вплив розміру компанії на плинність кадрів та професійної мобільності топ-менеджерів. З'ясовано вікові особливості досягнення посади топ-менеджера, тривалості перебування на ній.

Ключові слова: топ-менеджери, кар'єра, соціальне походження, освіта, вік.

Сучасні великі корпорації посідають панівне становище у глобальній економіці. Вони виробляють переважну частину промислової продукції, створюють та впроваджують у виробництво інновації, на них тримається основна маса економічного обороту розвинених країн. Тримаючи в руках головні важелі глобальної економіки та фінансів, великі корпорації чинять відчутний вплив на всі аспекти життя сучасних суспільств. Однією з важливих віх розвитку капіталізму у ХХ ст. є перехід контролю над великими корпораціями від власників до топ-менеджерів, які стали активною соціальною силою, здатною енергійно освоювати і розвивати виробництво. Цей процес часто називають "менеджеральною революцією". Саме з прошарком топ-менеджерів пов'язана ефективність економік розвинутих країн світу. За цих умов цілком природно, що постійну увагу дослідників приваблює особа вищого керівника найбільших корпорацій – топ-менеджера, який приймає важливі рішення, від яких залежить стан економіки країн та становище мільйонів людей у глобальному світі. В Україні великі компанії об'єднані у фінансово-промислові групи, які контролюються переважно великими власниками. Однак процеси інтеграції української економіки у глобальний простір потребують від власників великого капіталу залучення фахівців корпоративного управління. Крім цього, з часом в силу об'єктивних вікових обмежень українські капіталісти змушені будуть передати більшість своїх управлін-

ських повноважень вищим менеджерам. Тому огляд теоретико-прикладних досліджень кар'єрного становлення соціальної верстви топ-менеджерів великих корпорацій в країнах Заходу, яке відбувалося переважно у 1900–1970-х рр., є вкрай важливим та актуальним.

Характеристика професійних позицій топ-менеджерів залежить від основних вимірів корпоративного управління. Зокрема, виявлено, що вимір володіння активами компанії виокремлює топ-менеджерів-власників та найманих топ-менеджерів, мотивації та стимули діяльності є загалом відмінними. Вимір рівня в ієрархії в компанії виокремлює керівника компанії – генерального директора та підлеглих йому топ-менеджерів. Вимір керівної компанії та її дочірнього підрозділу виокремлює подвійну підпорядкованість керівників вищої ланки дочірніх компаній директору своєї компанії, а також відповідному лінійному топ-менеджеру в материнській компанії. За виміром посадових обов'язків виокремлюються функціональні та лінійні топ-менеджери, коли перші мають достатню самостійність у прийнятті рішень та водночас не можуть впливати на стратегію і тактику компанії в цілому, натомість другі відповідають лише за певну сферу великого бізнесу, однак можуть впливати на топ-менеджмент дочірніх організацій [1]. Отже, ефективний топ-менеджер повинен бути не просто професійним управлінцем, він також повинен володіти специфічними знаннями, бути компетентним фахівцем у своїй галузі. Водночас ефективність демонструють ті, хто приходить на пост, наприклад, генерального директора зі структур лінійного менеджменту, який відповідає за певний напрямок основної діяльності корпорації. Пройшовши всі щаблі управлінської роботи, така людина привносить весь необхідний обсяг компетенції та досвіду з собою. У такого фахівця вже є специфічні знання в області конкретного сегменту бізнесу, і людина готова використовувати їх повною мірою. Таким чином, крім належної освіти, важливою умовою ефективною діяльності топ-менеджера є кар'єрний досвід як в управлінській сфері, так і компетентність в конкретній галузі.

*Метою* цієї статті є аналіз емпіричних досліджень на підставі зіставлення різних характеристик топ-менеджерів країн Західної Європи і Північної Америки в 1900–1970-х рр. та виявлення спільних і відмінних рис у формуванні їхньої кар'єри. Реалізація мети вимагала виконання таких завдань: 1) проаналізувати динаміку соціального походження топ-менеджерів західних країн у заявлений період; 2) з'ясувати освітній рівень та кваліфікацію вищих керівників країн Заходу; 3) порівняти вікові та часові особливості кар'єрного зростання топ-менеджерів країн Західної Європи і Північної Америки.

Значна увага у дослідженнях верстви найвищих управлінців великих корпорацій приділяється питанню їхнього соціального походження. Йдеться про набути з моменту народження ознаку, яка характеризує зв'язок людини з певним соціальним, у нашому випадку – класовим оточенням на початкових

етапах становлення, соціалізації та соціальної ідентифікації особистості. Цим соціальним оточенням переважно є батьки та інші родичі. Успадкування культурного капіталу, соціальних зв'язків, сімейного інтелектуального виховання, моральних настанов, життєвих навичок відіграють велику роль у соціальному, освітньому і професійному становленні людини.

Зіставлення даних, отриманих на основі емпіричних досліджень, свідчать про певні відмінності у можливостях "входження" у соціальну верству топ-менеджерів: існують відмінності між західноєвропейськими країнами та США. Зокрема, про тенденцію закритості світу керівників великого бізнесу Великої Британії свідчить праця англійських соціологів Ф. Стенворта та Е. Гіденса, які дослідили соціальне походження і характер кар'єри 460 осіб, котрі очолювали правління найбільших британських корпорацій та банків з 1900-го по 1972 р. Виявилося, що 66% керівників корпорацій за своїм походженням належало до вищого класу, 10% голів правлінь вийшли з середнього класу і лише 1% керівників корпорацій походили з робітничого класу. Найбільший відсоток вихідців з вищого класу зафіксовано серед голів правлінь залізничних компаній, клірингових і торговельних банків, натомість вихідці із середнього класу домінують у роздрібній торгівлі. При цьому топ-менеджери банків мали більш аристократичне походження, ніж вищі керівники промислових компаній [2, р. 84].

Феномен закритості економічної еліти проявився й у Франції. Дослідження кінця 1960-х рр. соціального походження і кар'єри 159 президентів – генеральних директорів французьких компаній з 500 найбільших виявило, що 76% вищих управлінців походять із найбільш забезпечених верств – підприємців, осіб вільних професій, адміністративних і технічних працівників вищого й середнього рангу (безпосередньо із сімей підприємців вийшло 42,6% обстежених топ-менеджерів); 13,2% управлінців виявилися вихідцями із сімей торговців і чиновників і лише 10,9% – вихідці із сімей дрібних службовців, робітників, ремісників та селян. При цьому в групі керівників, що очолюють найбагатші компанії, частка вихідців із сімей підприємців становила 51,4%, тоді як частка вихідців з найнижчих верств – 5,7% [3, с. 155–157].

У дослідженні соціального походження "капітанів" західнонімецької економіки, проведеному також наприкінці 1960-х рр., виявилося, що переважна більшість провідних західнонімецьких менеджерів походила з "нижчого середнього" чи "верхнього середнього" прошарків. Водночас зафіксовано, що лише 1/5 менеджерів походили із сімей з вищою освітою, однак 46% опитаних визнали, що навчалися у вузах коштом батьків, а 38% опитаних брали гроші на навчання з кількох джерел, у тому числі й у батьків. Особливістю відтворення верстви німецьких бізнесменів було те, що навіть у ХХ ст. протестантська зумовленість підприємництва давалася взнаки: якщо в той час серед населення ФРН 45% становили католики, то серед провідних менеджерів їх було тільки 25%. Високий рівень соціальної мобільності вирізняв ФРН

з-поміж інших індустріальних держав: німецьким менеджерам доводилося самостійно робити тривалу кар'єру. При цьому майже три чверті опитаних менеджерів починали свою кар'єру саме у промисловості [4, с. 196–200]. Подальші обстеження засвідчили, що із західноєвропейських країн Німеччина виявилася країною, де соціальне походження топ-менеджерів є найбільш диференційованим. Зокрема, дослідження динаміки класового походження економічних лідерів Німеччини – топ-менеджерів 500 найбільших компаній, зафіксувало, що більше 40% вищих керівників корпорацій походять з вищого або вищого середнього класів (див. *табл. 1*). Втім, частка топ-менеджерів з класовим походженням нижче середнього впродовж 1980–1990 рр. дещо зростає: якщо в 1981 р. вони склали 27%, то у 1995 р. – 34% [5, р. 112].

*Таблиця 1*

**Класове походження економічних лідерів Німеччини**

Клас походження	Економічні лідери (%)		Населення загалом (%)
	1981	1995	1995
Вищий та вищий середній	45	41	6
Середній	28	25	18
Решта нижчих	27	34	76

*Джерело: [5, р. 112].*

Зовсім інші процеси відбувалися у США. Після Другої світової війни соціальна мобільність у середовищі американського класу вищих управлінців зазнала змін. Так, протягом 1900–1975 рр. зафіксоване збільшення відсотка топ-менеджерів, у яких батьки були зайнятими фізичною працею (від 1% у 1900 р. до 4% у 1975 р.), кваліфікованими робітниками (від 3% у 1900 р. до 12% у 1975 р.) та конторськими працівниками (від 2% у 1900 р. до 7% у 1975 р.) [6, с. 174–175]. Аналогічним чином С. Ліпсет також доводить, що американське суспільство стало менш закритим у другій половині ХХ ст. Він посиляється на те, що на початку ХХ ст. 45,6% керівників великого бізнесу походили з багатих сімей, у 1950 р. відповідний показник становив 36,1%, а в кінці 1960-х рр. – лише 10,5%. Дві третини з покоління 1900-х мали батьків, які були головами корпорацій або ж незалежними підприємцями, тоді як у 1960-х рр. менш ніж половина мала батьків з відповідним соціальним статусом в американському суспільстві. З іншого боку, менше 10% з покоління 1900-х рр. мали батьків, які були найманими працівниками; натомість до 1964 р. цей показник зріс майже до 30% [7, р. хііі].

В іншій північноамериканській країні – Канаді – ситуація більше нагадує західноєвропейську. При чому закритість верстви топ-менеджерів лише зростає. Зіставлення даних Дж. Портера, який обстежив у 1951 р. 611 народжених у Канаді топ-менеджерів великих корпорацій, та В. Клемента, який у 1972 р. дослідив 673 народжених у Канаді топ-менеджерів 113 панівних

канадських корпорацій, дало змогу констатувати, що в 1972 р. з вищого класу походило 59,4% обстежених представників економічної еліти, тоді як у 1951 р. – 50%; із середнього класу в 1972 р. походило 34,8%, у 1951 р. – 32%; із робітничого класу у 1972 р. походило 5,8%, у 1951 р. – 18% [8, р. 192]. А вже порівняльний аналіз походження голів 100 найбільших корпорацій Канади між 1951 р. і 1972 р. виявив, що частка вихідців з вищого класу залишилася практично незмінною: у 1951 р. – 67%, у 1972 р. – 65%. Вихідцями із середнього класу серед генеральних директорів канадських корпорацій були в 1951 р. і 1972 р. відповідно 28,8% і 18,2% народжених у Канаді вищих керівників. Частка тих, хто походив із робітничого класу, зменшилася: в 1951 р. – 14,8%, у 1972 р. – 6,2% [9, р. 215–216]. Таким чином, протягом двадцяти років – за період з 1951 р. по 1972 р. – у складі найвищого керівництва канадських корпорацій зросла частка вихідців із середнього класу за рахунок вихідців з робітничого класу.

Порівняльне дослідження соціального рекрутування топ-менеджерів США та країн Західної Європи наприкінці 1960-х рр. також зафіксувало більшу закритість європейських суспільств. Виявилося, що загалом в європейських країнах (Англії, Франції, Німеччині, Італії, Бельгії та Голландії) 78% вищих управлінців належали до вищого класу, 16,2% – до середнього класу і менше 6% – походили з нижчого класу. Це дало змогу зробити висновок, що у великих європейських фірмах топ-менеджер у чотири рази частіше, ніж в американських фірмах, отримує свій пост у спадок від батька. Натомість великі американські компанії значно більші за своїми розмірами, ніж європейські, тому існує менша вірогідність залишити їх у сімейній власності [3, с. 162–163].

За умов стрімкого розвитку науково-технологічних процесів у всіх без винятку галузях економіки, застосування найпередовішої техніки, прискорене впровадження здобутків науки у виробництво потребує високого рівня підготовки топ-менеджерів для тих компаній, які претендують завоювати ринок своїми товарами та послугами. Йдеться вже не тільки про диплом про вищу освіту, а вимагаються системні знання у певній галузі плюс бездоганні навички адміністративного управління.

Тенденції переходу контролю над корпораціями у США від власників до вищих управляючих збігся зі зростанням рівня освіти останніх. Так, з 1900 р. по 1964 р. частка американських топ-менеджерів з вищою освітою збільшилася з 40% до 96% [9, р. 59]. Крім цього, згідно з опитуванням, проведеним у кінці 1960-х рр., лише 4% вищих керівників не відвідували вищі навчальні заклади, натомість серед їхніх батьків частка без університетської освіти сягала 48%. У США майбутні лідери бізнесу часто закінчують старі привілейовані навчальні заклади, які входять до т. зв. Ліги Плюща (Гарвардський, Йельський, Принстонський університети тощо). За даними на 1970 р., 36% американських топ-менеджерів закінчили коледжі Ліги Плюща [10, р. 180].

Подібним чином було зафіксоване зростання рівня освіти серед топ-менеджерів великих корпорацій Канади. Якщо в 1951 р. вищу (університетську) освіту мали 63,7% представників вищого керівництва канадських великих корпорацій, то в 1972 р. частка топ-менеджерів з вищою освітою зросла до 84,5% [8, р. 241]. Втім наявність бакалаврського диплома чи диплома магістра не завжди сприяє збільшенню доходів топ-менеджера. Так, сучасні дослідження показують, що володіння науковим ступенем відіграє важливу роль у досягненні позиції генерального директора у фірмі, але не справляє істотного впливу на рівень зарплатні [11].

Наприкінці 1960-х рр. більше половини американських та європейських топ-менеджерів мали технічну освіту, частка осіб з гуманітарною освітою була вищою у Європі (17%), ніж у США (6,5%). Водночас частки великих бізнесменів, які закінчили школу бізнесу або мали вищу економічну освіту, були майже однаковими по обидва боки Атлантики – у США (32%) і в Європі (31%) [3, с. 166]. Домінування інженерно-технічної кваліфікації бізнес-еліти на Заході з часом також дещо зменшилося. За даними дослідження, проведеного в США у 1952 р., менше третини топ-менеджерів спеціалізувалися у бізнесі та економіці і лише п'ята частина з них продовжили вивчення цих дисциплін на вищих курсах. Водночас більша частина топ-менеджерів вивчали інженерні та природничі дисципліни. Натомість уже у 1970-х рр. більше половини топ-менеджерів спеціалізувалися або в економіці, або в науці про бізнес, при цьому більше чверті з них вивчали проблеми управління в спеціалізованих школах бізнесу [3, с. 165].

Економічна еліта Франції навчається переважно у т. зв. "великих школах". Серед "великих шкіл" існує своя ієрархія: на вершині знаходяться Політехнічна школа, Вища адміністративна школа, Гірнична школа, Центральна школа, Вища комерційна школа, Вища нормальна школа, Сен-Сір. На відміну від США, дипломи інженерів мають виняткову соціальну значущість, оскільки економіка французьких корпорацій заснована на щедрих державних замовленнях (виробництво зброї, залізниць, гірничодобувна промисловість, транспортна інфраструктура). Серед вищих управляючих французьких компаній існує тенденція до отримання післяуніверситетської освіти. Так, більше третини президентів – генеральних директорів французьких корпорацій, отримавши диплом Політехнічної школи, продовжують навчання в школах удосконалення – Вищій національній гірничій школі, Школі мостів і доріг тощо. Виявлено певну тенденцію співвідношення соціального походження і типу освіти. Зазвичай, президенти – генеральні директори, які не мають дипломів вищих шкіл, є вихідцями з промислових і фінансових кіл, натомість найвищі керівники, чії батьки не були промисловцями чи фінансистами, компенсували цей "недолік" свого соціального походження за рахунок елітарної освіти. Так, серед вихідців з промислових і фінансових кіл 50% закінчили "велику школу", причому Політехнічну – 31%, натомість серед тих, у кого батьки не

були промисловцями чи фінансистами, 66% отримали диплом "великої школи", при цьому 50% – диплом Політехнічної школи [3, с. 167–169].

У Великій Британії простежується галузева диференціація освітнього рівня найвищих управлінців великого бізнесу. Виявилося, що частки випускників престижних "паблік скулз" серед банкірів є вищими, ніж у середньому по промисловості: ці школи закінчили 86% вищих управляючих клірингових банків, 76% – комерційних банків, 70% – металургійних і залізничних форм, 62% – судноплавних, 58% – нафтових і лише 21% топ-менеджерів компаній роздрібною торгівлі [2, р. 84]. Водночас зі всіх "паблік скулз" вирізняються дев'ять найпрестижніших шкіл, які входять у т. зв. Кларендонську групу (7 шкіл-інтернатів – Eton, Charterhouse, Harrow, Rugby, Shrewsbury, Westminster, Winchester) і 2 денних школи (St Paul's and Merchant Taylors'). Переважання випускників елітарних "паблік скулз", які входять у Кларендонську групу, характерне для представників фінансового світу (табл. 2).

Таблиця 2

**Навчання голів рад директорів найбільших корпорацій Великої Британії у привілейованих "паблік скулз" та університетах, 1900–1972 рр.**

	% тих, хто вчився у закладах Кларендонської групи	Ітон (%)	Гарроу (%)	% тих, хто має університетську освіту	Оксфордський і Кембриджський у-ти	Лондонський/провінційний у-т
Клірингові банки	67	34	11	58	53	5
Комерційні банки	79	59	7	63	63	–
Виробництво товарів обробної промисловості	27	10	3	32	24	8
Виробництво пива	67	43	14	47	44	4
Металургія	49	21	7	43	36	7
Залізниця	85	54	19	49	43	5
Судноплавство	76	23	7	43	38	5
Нафтові компанії	50	25	–	36	36	–
Роздрібна торгівля	–	–	–	11	5	5
Загалом	56	30	9	46	37	5

Джерело: [2, р. 85].

Так, 79% топ-менеджерів комерційних банків та 67% вищих керівників клірингових банків закінчили ці найпрестижніші заклади. Варто зазначити, що банкіри надавали перевагу двом закладам з цієї групи – Ітону і Гарроу, де відповідно вчилися 66% керівників комерційних та 55% керівників клірингових банків. Найвищі частки отримання освіти у найпрестижніших школах у промисловій сфері зафіксовані серед топ-менеджерів в таких сферах, як ви-

робництво пива, залізниці та суднопластво. Натомість серед вищих управляючих компаній, які займають виробництвом товарів обробної промисловості, лише 27% вчилися в закладах Кларендонської групи. У подальшому це відображається на здобутті університетської освіти. Так, найбільша кількість тих, хто має університетську освіту, простежується серед топ-менеджерів фінансових установ: 63% топ-менеджерів комерційних банків та 58% топ-менеджерів клірингових банків. До того ж серед них найбільше тих, хто вчився у найпрестижніших Оксфордському та Кембриджському університетах – відповідно 63% і 53%. Близько половини вищих управляючих промислової сфери мають університетський диплом. Університетську освіту мають близько третини топ-менеджерів нафтових компаній та фірм обробної промисловості. Серед керівників компаній, які займають роздрібною торгівлею, лише 11% мають університетську освіту [2, р. 85].

Важливим елементом характеристики топ-менеджерів є особливості їхньої кар'єри. В цілому особливості кар'єри голів корпорацій несуть на собі певний відбиток специфіки країни. Кар'єра топ-менеджера насамперед характеризується кількістю організацій, які він змінив протягом своєї трудової діяльності. У США помічена тенденція до зниження числа вищих керуючих, які зробили свою кар'єру в результаті роботи лише в одній компанії. Зокрема, частка таких серед керівників 5000 найбільших американських корпорацій у 1962 р. складала 41%, у 1966 р. – 35,4%, а в 1975 р. – 34,6% [9, р. 60; 6, с. 176]. Унаслідок цього зменшення частка стала відповідати середньому показнику по західноєвропейських країнах, де в кінці 1960-х рр. близько 30% топ-менеджерів працювали лише в одній компанії [9, р. 60]. Однак конкретно по кожній західноєвропейській країні існують відмінності. Так, в Англії досвід роботи лише в одній компанії мають за своїми плечима 46% голів найбільших корпорацій. Натомість голови компаній ФРН та Італії виявилися найбільш мобільними серед західноєвропейських управлінців: у ФРН 41% топ-менеджерів міняли фірму більше трьох разів, в Італії 25% вищих керуючих працювали в трьох і більше компаніях. Для порівняння у США в чотирьох і більше компаніях працювали в період з 1962 р. по 1975 р. від 14% до 20% вищих управляючих, а в трьох і більше – 36–37% [9, р. 60; 5, с. 176]. Зміна місць роботи протягом менеджеральної кар'єри залежить від розміру компанії. Помічено, що чим більша компанія, тим рідше її керівники переходили з однієї компанії в іншу: майже половина президентів – генеральних директорів найбільших корпорацій Франції зробили свою кар'єру на одному місці [3, с. 173].

Зазвичай перехід топ-менеджерів від однієї фірми до іншої протягом їхньої кар'єри пов'язаний з бажанням продовжити просування по ієрархічній драбині. Здебільшого це пов'язано з проблемами просування у даній фірмі, вичерпанням своїх можливостей зростання в одній корпорації чи бажанням отримати більш цікаву роботу. Крім цього управлінців завжди приваблює



можливість подібної посади у вже більшій за розмірами корпорації. Саме перехід від меншої компанії до більшої часто стає основним мотивом у європейських країнах.

Існують вікові відмінності досягнення поста топ-менеджера великої компанії серед країн Заходу. Найбільш літніми є голови компаній у Франції та Бельгії. Зокрема, 26% французьких керівників фірм старше 65 років, а майже половина з них старше 60 років; серед бельгійських топ-менеджерів 49% старше 60 років, 25% старше 65 років і 13,5% старше 70 років. У Великій Британії і Нідерландах топ-менеджери є дещо молодшими: в Англії 45,9% вищих управлінців знаходяться у віці від 50 до 60 років, в Голландії в цьому віці знаходяться 38,3% топ-менеджерів. Вікова структура топ-менеджменту Великої Британії є наближеною до ситуації у США, де 50,6% знаходяться у віці від 50 до 60 років і 26,4% – у віці від 60 і старше. Загальноєвропейські показники вказують на більший порівняно з їхніми американськими колегами вік: у віці від 50 до 60 років у середньому виявилось 33,6%, а старше 60 років – у середньому 40,3% [9, р. 57].

Дослідники також фіксують існування суттєвої залежності між віком вищого управляючого та розміром корпорації. Особи старшого віку частіше зустрічаються серед голів найбільших компаній. Це пояснюється тим, що у великій корпорації управляючому потрібно більше часу для досягнення вершин ієрархічної піраміди. Як свідчить дослідження Ф. Стенворта і Е. Гіденса, всі голови правління англійських корпорацій доволі тривалий час працювали директорами фірм, в статусі яких вони зрештою приходили до найвищого керівництва. Лише 2% вищих управляючих найбільших корпорацій Англії досягли своєї посади протягом 10 років після початку кар'єри. Причому всі ці особи працювали в сімейних фірмах. Натомість для більшості (60%) процес кар'єрного зростання зайняв щонайменш 30 років [2, р. 87]. У цілому по всіх західноєвропейських країнах голови корпорацій кінця 1960-х рр. досягали свого поста в середньому в 47 років. Найменше часу на сходження по ієрархічній драбині корпорації йшло у вищих управлінців Бельгії та Нідерландів [3, с. 176]. Топ-менеджери американських корпорацій в середньому досягали свого поста дещо пізніше, ніж їхні західноєвропейські колеги. Більшість із них посіли свої посади у віці 45–55 років, відтак середній вік становив 50 років. Усього ж серед вищих управлінців американських корпорацій середини 1970-х рр. 8,8% отримали свій пост у віці до 40 років, 15,8% – у віці від 40 до 44 років; 24,5% – від 45 до 49 років; 26,3% – від 50 до 54 років; 21% – від 55 до 59 років; 3,3% – від 60 років і старше [6, с. 176].

Якщо взяти такий показник, як тривалість перебування на посту керівника фірми, то в Європі топ-менеджер залишається на посаді довше, ніж у США, де хоч свої посади займають пізніше, однак зберігають їх протягом меншого терміну. У Франції медіанна тривалість часу, протягом якого керівники великих фірм займають свій пост, дорівнює 8 рокам. А в керівників

найбільших компаній цей термін триваліший: 40% топ-менеджерів найбільших корпорацій займають свою посаду більше 10 років [3, с. 177]. Середня тривалість перебування на посаді вищого управляючого у Великій Британії складає 10 років. Цей термін зростає в британських компаніях металургійної промисловості, броварнях та компаніях обробної промисловості. Близько 33% голів правління цих компаній займали свою посаду протягом 15 років і більше. Характерним для англійських топ-менеджерів є тенденція збільшення середньої тривалості перебування на посту голови правління, причому часто і після досягнення пенсійного віку [3, р. 87].

Примітним є те, що для більшості топ-менеджерів західноєвропейських корпорацій основною підготовкою для просування вгору була адміністративна діяльність на рівні "вищого менеджменту" і саме такому досвіду віддається перевага при призначенні на керівну посаду. Натомість досвід американських вищих управляючих є доволі різноманітнішим і включає в себе просування по кар'єрній драбині в різних функціональних відділах і насамперед у відділі маркетингу (21,3%) і фінансовому відділі (15,3%) [9, р. 63]. Часто позитивного значення для кар'єрного просування набуває досвід роботи в державному апараті. Зокрема, серед вищих управляючих французьких компаній виявилось 33% тих, хто прийшов у бізнес з держслужби. Причому серед президентів – генеральних директорів великих компаній Франції ця частка навіть дещо більша – 37,5% [3, с. 184]. Натомість дослідження керівників великих компаній Великої Британії зафіксувало малий відсоток колишніх державних службовців, політиків чи військових. Кар'єра голови правління британської корпорації вибудована таким чином, що він повинен бути професійним бізнесменом протягом усієї своєї трудової діяльності [2, р. 86].

Підбиваючи підсумки аналізу емпіричних досліджень розвитку кар'єри топ-менеджерів країн Заходу, можна виокремити низку спільних і відмінних рис. Зокрема, встановлено, що верства топ-менеджерів США є більш відкритою, ніж прошарок європейських вищих управляючих: аналіз соціального походження американських топ-менеджерів засвідчив зростання частки вихідців із середнього і робітничого класів, тоді як серед європейських топ-менеджерів домінують вихідці з вищого класу. Аналізовані дослідження зафіксували стрімке зростання рівня освіти топ-менеджерів по обидва боки Атлантики. Майбутні топ-менеджери навчаються переважно в елітарних навчальних закладах, які дають не лише необхідний освітній рівень, але й дозволяють зав'язати їхнім випускникам необхідні зв'язки, дружбу та навіть створити сім'ю. Втім, для більшості топ-менеджерів західноєвропейських корпорацій основною підготовкою для просування вгору була адміністративна діяльність на рівні "вищого менеджменту", натомість досвід американських вищих управляючих є доволі різноманітнішим і включає просування по кар'єрній драбині в різних функціональних відділах. Виявлено, що перехід від меншої компанії до більшої часто стає основним мотивом професійної

мобільності в європейських країнах. Водночас, у великих компаніях менеджмент є менш змінним, ніж у малих. Існують вікові відмінності досягнення поста топ-менеджера великої компанії серед країн Заходу: загальноєвропейські показники вказують на більший порівняно з їхніми американськими колегами вік топ-менеджерів. Якщо взяти такий показник, як тривалість перебування на посту керівника фірми, то в Європі топ-менеджер залишається на посаді довше, ніж у США, де хоч свої посади займають пізніше, а зберігають їх протягом меншого терміну.

Таким чином, розвиток корпоративного управління великим бізнесом в Україні вимагатиме низку необхідних вимог до кар'єри топ-менеджера. З одного боку європейська інтеграція України зумовить прихід європейських принципів кар'єрного зростання вищих управлінців. Однак, треба мати на увазі, що на відміну від західноєвропейської системи рекрутації управлінської еліти, де існують вікові традиції формування вищих політичного та економічного класів шляхом взаємної інтеграції аристократії та великої буржуазії, українські реалії відсутності капіталістичного розвитку протягом тривалого часу створюють подібно до американської моделі перспективи ліберального характеру рекрутації топ-менеджерів. Очевидно, що спрямованість української системи формування верстви топ-менеджерів можна буде виявити при безпосередньому емпіричному дослідженні їх соціального походження, освіти та кар'єрного досвіду.

- 
1. *Рахманов О.А.* Поняття топ-менеджера у великому бізнесі: проблема категоріального виокремлення / О.А. Рахманов // Укр. соціум. – 2013. – № 2. – С. 66–76.
  2. *Stanworth P.* An economic elite: a demographic profile of company chairman / P. Stanworth, A. Giddens // *Elites and power in British society* / Ed. by Ph. Stanworth and A. Giddens. – Cambridge : Cambridge University Press, 1974. – P. 81–101.
  3. *Вайнштейн Г.* Социологический портрет руководителя корпорации (обзор) / Г. Вайнштейн // *Буржуазия развитых капиталистических стран : реферат. сб. – Ч. 1: Структура, социальный облик, организации* / К.Ю. Львунина и др. (подгот.); Ю.А. Борко и др. (отв. ред.). – М. : Ин-т науч. информации по общественным наукам АН СССР, 1977. – С. 149–187.
  4. *Сокольский С.* Руководители западногерманского бизнеса / С. Сокольский // *Буржуазия развитых капиталистических стран : реферат. сб. – Ч. 1: Структура, социальный облик, организации* / К.Ю. Львунина и др. (подгот.); Ю.А. Борко и др. (отв. ред.). – М. : Ин-т науч. информации по общественным наукам АН СССР, 1977. – С. 188–208.
  5. *Dogan M.* Elite Configurations at the Apex of Power (*International Studies in Sociology and Social Anthropology*) / M. Dogan. – Leiden-Boston : Brill, 2003. – 301 p.

6. *Burck C.D.* A Group Profile of the Fortune. 500 chief executive / C.D. Burck // *Fortune*. – 1976. – Vol. 93, № 5. – P. 173–177, 308–312.
7. *Lipset S.M.* The First New Nation: The United States in Historical and Comparative Perspective / S.M. Lipset. – New Brunswick, New Jersey : Transaction Publishers, 2003. – 366 p.
8. *Clement W.* The Canadian corporate elite. An analysis of economic power / W. Clement. – Toronto : McClelland and Stewart, 1975. – 479 p.
9. *Bettignies M.-Cl. de.* Leaders across ocean. Comparing American and European chief executive / M.-Cl. de Bettignies // *European business*. – 1970. – Vol. 26. – P. 56–63.
10. *Diamond R.S.* A self-portrait of the chief executive / R.S. Diamond // *Fortune*. – 1970. – Vol. 81, № 5. – P. 180–181, 320–321.
11. *Jalbert T.* Does School Matter? An Empirical Analysis of CEO Education, Compensation and Firm Performance / T. Jalbert, R. Rao, M. Jalbert // *The International Business and Economics Research Journal*. – 2002. – Vol. 1, № 1. – P. 83–98.

#### Транслітерований список джерел

1. *Rakhmanov O.A.* Poniattia top-menedzhera u velykomu biznesi: problema katehoriialnoho vyokremlennia / O.A. Rakhmanov // *Ukr. sotsium*. – 2013. – № 2. – S. 66–76. – № 10. – S. 11–15. [in Ukrainian]
2. *Stanworth P.* An economic elite: a demographic profile of company chairman / P. Stanworth, A. Giddens // *Elites and power in British society* / Ed. by Ph. Stanworth and A. Giddens. – Cambridge : Cambridge University Press, 1974. – P. 81–101. [in English]
3. *Vainshtein G.* Sotsiologicheskii portret rukovoditelya korporatsii (obzor) / G. Vainshtein // *Burzhuzaziya razvitykh kapitalisticheskikh stran : referat. sb.* – Ch. 1: Struktura, sotsial'nyi oblik, organizatsii / K.Yu. L'vunina i dr. (podgot.) ; Yu.A. Borko i dr. (otv. red.). – M. : In-t nauch. informatsii po obshchestvennym naukam AN SSSR, 1977. – S. 149–187. [in Russian]
4. *Sokol'skii S.* Rukovoditeli zapadnogermanskogo biznesa / S. Sokol'skii // *Burzhuzaziya razvitykh kapitalisticheskikh stran : referat. sb.* – Ch. 1: Struktura, sotsial'nyi oblik, organizatsii / K.Yu. L'vunina i dr. (podgot.); Yu.A. Borko i dr. (otv. red.). – M. : In-t nauch. informatsii po obshchestvennym naukam AN SSSR, 1977. – S. 188–208. [in Russian]
5. *Dogan M.* Elite Configurations at the Apex of Power (International Studies in Sociology and Social Anthropology) / M. Dogan. – Leiden-Boston : Brill, 2003. – 301 p. [in English]
6. *Burck C.D.* A Group Profile of the Fortune. 500 chief executive / C.D. Burck // *Fortune*. – 1976. – Vol. 93, № 5. – P. 173–177, 308–312. [in English]
7. *Lipset S.M.* The First New Nation: The United States in Historical and Comparative Perspective / S.M. Lipset. – New Brunswick, New Jersey : Transaction Publishers, 2003. – 366 p. [in English]

8. *Clement W.* The Canadian corporate elite. An analysis of economic power / W. Clement. – Toronto : McClelland and Stewart, 1975. – 479 p. [in English]
9. *Bettignies M.-Cl. de.* Leaders across ocean. Comparing American and European chief executive / M.-Cl. de Bettignies // European business. – 1970. – Vol. 26. – P. 56–63. [in English]
10. *Diamond R.S.* A self-portrait of the chief executive / R.S. Diamond // Fortune. – 1970. – Vol. 81, № 5. – P. 180–181, 320–321. [in English]
11. *Jalbert T.* Does School Matter? An Empirical Analysis of CEO Education, Compensation and Firm Performance / T. Jalbert, R. Rao, M. Jalbert // The International Business and Economics Research Journal. – 2002. – Vol. 1, № 1. – P. 83–98. [in English]

Отримано 03.06.13

*Рахманов А. А., д-р соціол. наук*

КАРЬЕРА ТОП-МЕНЕДЖЕРА КРУПНОЙ КОРПОРАЦИИ  
В СТРАНАХ ЗАПАДА: РЕТРОСПЕКТИВНОЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ  
ИЗМЕРЕНИЕ

Статья посвящена анализу эмпирических исследований развития карьеры топ-менеджеров стран Запада. В работе выделены ряд общих и отличительных черт западноевропейских и американских топ-менеджеров по их социальному происхождению, образованию и особенностям продвижения вверх по карьерной лестнице. Выявлено влияние размера компании на текучесть кадров и профессиональной мобильности топ-менеджеров. Выяснены возрастные особенности достижения должности топ-менеджера, длительности пребывания на ней.

Ключевые слова: топ-менеджеры, карьера, социальное происхождение, образование, возраст.

*O. A. Rakhmanov, doctor of Sociology*

CAREER OF TOP-MANAGER OF LARGE CORPORATIONS  
IN WESTERN COUNTRIES: SOCIOLOGICAL DIMENSION

This article analyzes the empirical research of development of CEOs career in the West. The paper singles out a number of common and distinctive features of Western European and American CEO about their social background, education, and features move up the career ladder. Discovered the influence of firm size on turnover and occupational mobility of top managers. It is shown age-related features to achieve top executive positions, length of stay on it.

Keywords: top managers, career, social background, education, age.